Насибян С.С.
канд. экон. наук, доцент, декан факультета финансов и банковского дела Академии народного хозяйства при Правительстве РФ

Ум хорошо, а дела-то лучше…

особенности проявления креативных способностей специалистов предприятий, занятых в интеллектуальной сфере экономики

Глобализация международных экономических отношений и общая тенденция развития мировой экономики, макроэкономические процессы, имеющие место в современной России подняли ценность человека как экономического ресурса на качественно новую ступень. Эти обстоятельства вынуждают все бизнес-структуры коренным образом пересмотреть свое отношение к его роли в обеспечении эффективной предпринимательской деятельности всех, в том числе, финансовых организаций. То есть особую актуальность человеческий фактор приобретает сейчас и в современной российской экономической системе в целом, и при рассмотрении эффективности работы конкретных финансовых предприятий.

Круг областей, где профессиональные и социально-коммуникативные навыки, умения, способности осваивать ноу-хау играют решающую роль, постоянно расширяется. Он охватывает те сферы деятельности, которые характерны для перехода экономики в постиндустриальную фазу. Успех финансовых организаций, расширяющих свое кредитное поле за счет вовлечения в процесс кредитования передовых фирм, занимающихся, например, разработкой программного обеспечения или внедряющих новейшие биотехнологии, в огромной степени определяется не только квалификацией, но и уровнем интеллектуально-кре-

финансовые успехи или эффективность образовательных услуг напрямую зависят от профессиональных и интеллектуально-креативных качеств финансиста и преподавателя

ативного потенциала, которым обладают их специалисты, а, следовательно, и финансовая структура в целом. Бессмысленно поручать совершение сложных, иногда уникальных финансовых операций работникам, обладающих должной квалификацией и добросовестно относящихся к труду, но не способных принимать не только оперативные, но и творчески насыщенные решения. Финансовые успехи или эффективность образовательных услуг напрямую зависят от профессиональных и интеллектуально-креативных качеств финансиста и преподавателя.

Это значит, что в обозримом будущем роль человеческих ресурсов как фактора, от которого во многом зависит динамика развития экономики, будет возрастать.

В зарубежной экономике и социологии трудовых отношений уже достаточно давно присутствует методологический подход, согласно которому человеческий фактор становится основным в эффективности современного постиндустриального общества в противовес технократическим, механистическим взглядам на трудовой процесс, известным как концепция Тейлора-Форда. Механические производственные навыки, согласно новому подходу, уступили место критерию умения работника творчески использовать информационные потоки. То есть даже для рядовых промышленных рабочих сегодня физические параметры работоспособности уступили место интеллекту. Не говоря уже о работниках умственного труда, к которым, несомненно, относятся специалисты финансовой сферы.

даже для рядовых промышленных рабочих сегодня физические параметры работоспособности уступили место интеллекту

Серьезная дискуссия, посвященная новой роли человеческого фактора в современной экономике, развернулась с середины 90-х годов и на страницах отечественных научных периодических изданий. В качестве примера можно упомянуть работы российских специалистов в области исследования человеческих ресурсов в современном обществе (Гапоненко А.Л., Добрынин А.И., Дятлов С.А., Гойло В.С., Ильинский И.В., Иноземцев И.Л., Капелюшников Р.И., Климов С.М., Козлов О.А., Козырев А.Н. Корчагин В.П. Критский М.М., Макаров В.Л., Мельников О.Н., Орлова Т.М., Чернейко Дм. И др.). К сожалению, в отличие от стран Европы и Америки, в России полученные результаты в большинстве случаев так и не перешагнули порога теоретических концепций, не были внедрены в управление производством товаров и услуг. Следует обратить пристальное внимание на серьезное неблагоприятное обстоятельство для современной России. Ее человеческий ресурс (при всей справедливости утверждений о высоком научном потенциале страны в целом) сегодня

в отличие от Запада, СССР, а затем и Российская Федерация, не смогли на практике в полной мере воспользоваться результатами научно-технической революции

начинает качественно уступать работникам из основных экономически развитых стран, и нуждается не просто в активизации скрытых резервов, а в срочном целенаправленном их формировании и развитии.

В отличие от Запада, СССР, а затем и Российская Федерация, не смогли на практике в полной мере воспользоваться результатами научно-технической революции, что обернулось катастрофическим отставанием нашей экономики от передовых мировых стандартов, прежде всего потому, что (в отличие от технологической, научно-технической сферы производства) не было уделено должного внимания развитию человеческого ресурса. Если в передовых странах с рыночной экономикой одна за другой запускались дорогостоящие государственные программы формирования нового типа работника, в нашей стране дело не шло дальше официальных деклараций, теорий и пожеланий. В итоге по оценкам экспертов – экономистов, сравнительный потенциал высокопроизводительной рабочей силы в России сейчас составляет 40% от показателей Японии или Германии.-

Интерес к проблеме интеллектуальных ресурсов и порожденное им многообразие теоретических подходов связывают, как правило, с переходом наиболее развитых стран к постиндустриальному обществу. Это общество, приходящее на смену индустриальному производству, которое всё чаще обозначают как экономику, основанную на знаниях *(knowledge based economy).*

В направлении этой тенденции невозможно ошибиться: неуклонно возрастает доля людей, которые становятся «работниками умственного труда». Информация и знание составляют одновременно и исходный материал, и продукт их креативной деятельности. В интеллектуальных компаниях, т.е. в тех, где доля работников умственного труда доходит до 40 и более процентов, занято 28% всех работающих в США, однако в последние пять лет на них приходится 43% вновь созданных рабочих мест.

Известно, что в конце 90-х годов в Соединенных Штатах были проведены масштабные исследования, которые получили название «Война за таланты», в результате которых было установлено, что руководители и высший менеджмент всех успешных компаний главное внимание уделяют привлечению в свои организации талантливых менеджеров.

Приведем пример.

Чтобы достичь желаемого уровня доходности для акционеров, компа-

нии SunTrust Banks, оказывающей финансовые услуги, которая в 1995 году имела темп роста прибылей 4%, было необходимо его повысить прибыль до 10%[1]. Чтобы подчеркнуть важность талантов компания решила нанять в 24-х банках 600 новых менеджеров по связям с клиентами.

Кроме того, директора этих 24-х банков решили разобраться с проблемой низкой эффективности сотрудников на ключевых руководящих постах. Оценка и ранжирование показали, что около 20% из 200 ключевых постов занимают управленцы с низкой результативностью. Некоторые из них смогли остаться на своих постах, значительно увеличив эффективность своей работы. Остальных проводили на пенсию.

Общая стоимость привлечения 600 новых сотрудников и увольнения других составила около 500 млн. долл., что составило 4% от прибыли. Однако эти затраты окупились. В первый же год темп роста SunTrust Banks увеличился с 4 до 10%. В 19996-1999 гг. компания сохранила этот темп приблизительно на 9% в год.

Целесообразность данного подхода согласуется с утвердившейся в последние годы в передовых западных странах стратегией управления человеческими ресурсами, согласно которой каждая преуспевающая и активно развивающаяся предпринимательская структура не столько приобретает эти ресурсы на общем рынке труда (по мере внедрения технологических инноваций), сколько заранее принимает меры по повышению уровня своих интеллектуально-креативных ресурсов. Это достигается путем переподготовки потенциальных работников с учетом не только специфики конкретного вида предоставления, например, финансовых услуг, но и рыночных особенностей конкретной фирмы или организации. С точки зрения экономической конкуренции и оптимизации внедрения инновационных процессов, этот, не новый для западной экономики подход, с трудом пробивающий себе дорогу в России, оказывается на порядок выше, чем существующая сегодня подготовка вузами специалистов общего профиля.

информация и знание составляют одновременно и исходный материал, и продукт их креативной деятельности

[1] *Майклз Э., Хэнфилд-Джонс. Х, Экселрод Э. Война за таланты / Пер. с англ. – 2-е изд. Испр. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 272 с. – С. 69-70.*